Contrats de génération : Mode d'Emploi

Circulaire n° 018-2013
Mise en ligne sur Extranet

Objet : Loi sur les Contrats de génération.

Cher(e)s ami(e)s, cher(e)s camarades,

Avec un taux de chômage des jeunes de 25,5% la France d'après l'OCDE se situe un peu au dessus de la moyenne européenne. Pour cet organisme l'emploi des jeunes et des seniors est le "talon d'Achille " de notre pays.

Il est donc primordial de tout mettre en œuvre afin de trouver des solutions durable et pérenne à cette situation inacceptable.

Après la mise en œuvre des emplois d'avenir, le gouvernement vient de publier le décret d'application de la loi portant création des contrats de génération.

Ils répondent au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences dans les entreprises. Ils devraient concerner 500 000 jeunes et autant de seniors d'ici 2014.

Comme vous le constaterez, cette loi s'applique de façon différenciée en fonction de l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de 300 salariés ou plus, il y aura nécessité de conclure un accord collectif ou un plan d'action intergénérationnel avant le 30 septembre prochain, sous peine d'acquitter des pénalités financières. Des négociations vont donc s'ouvrir rapidement.

L'attente des jeunes dans notre pays est immense. A ce titre, nous avons une responsabilité importante. Il est donc de notre devoir de tout mettre en œuvre pour que ces contrats de génération puissent rapidement se mettre en place dans toutes les entreprises.

Pour se faire, il est indispensable de bien connaitre cette loi.

Cette note a pour but de vous y aider.

N'hésitez pas à me contacter pour toute question concernant ce dossier ou encore l'emploi des jeunes.

Cordialement

Dominique CORONA
Secrétaire national

Contrats de génération : Mode d'emploi

1. Le public concerné par les contrats de génération :

Tous les jeunes actifs de moins de 26 ans, cependant cette borne peut être relevée à 30 ans sans jamais la dépasser dans les deux cas suivants d'embauche en CDI d'un jeune :

- Présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un contrat de travail temporaire, d'un contrat aidé ou d'un contrat d'alternance,
- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ils peuvent être recrutés :

- Directement en CDI,
- En transformant en CDI : un CDD, un Contrat de travail temporaire ou un contrat aidé,
- En recrutant en CDI un jeune, déjà en alternance ou en stage.

Tous les actifs sont considérés seniors à partir de :

- 57 ans et plus,
- 55 ans en cas d'embauche de seniors et/ou d'accords collectifs intergénérationnels.

2. Les actions d'accueil et d'accompagnement du jeune :

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient :

- D'un parcours d'accueil dans l'entreprise,
- D'un tuteur (ou référent), qui n'est pas forcément le senior dont l'emploi est maintenu,
- D'un entretien de suivi avec son responsable hiérarchique.

L'entreprise prend en compte la charge de travail du référent.

Dans le cas où le jeune était déjà présent dans l'entreprise, le contenu éventuel de l'accompagnement est décidé d'un commun accord entre le jeune et son responsable hiérarchique.

3. Pour les entreprises de 300 salariés et plus :

Pour les entreprises de 300 salariés ou plus ou celles qui appartiennent à un groupe de 300 salariés et plus :

- On parle d'accord collectif ou de plan d'action intergénérationnel qui ne concerne que la négociation collective (d'entreprise ou de branche),
- Elles doivent signer un accord intergénérationnel ou, à défaut, mettre en œuvre un plan d'action,
- Elles ont jusqu'au 30 septembre 2013 pour conclure leurs négociations,
- En l'absence d'accord ou de plan d'action, ces entreprises sont tenues de s'acquitter d'une pénalité financière (qui s'élève aujourd'hui à 1% de la masse salariale pour le plan senior). Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat. L'entrée en vigueur de la pénalité prévue est fixée au 30 septembre 2013, son taux sera calculé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en fonction des éléments fournis par l'entreprise.

4. Pour les entreprises employant 50 à 299 salariés :

Pour cette taille d'entreprises, l'entreprise signe un document qui lie l'entreprise et l'administration portant sur des engagements, dans le cadre :

- De l'intégration durable de jeunes en CDI,
- Du recrutement et du maintien en emploi de seniors identifiés,
- De la transmission des savoirs et compétences.

L'aide de l'Etat est conditionnée à la signature d'un CDI en contrat de génération et l'entreprise doit être couverte par :

- Un accord de branche étendu ayant reçu un avis favorable du ministère du travail,
- Ou un accord d'entreprise,
- Ou à défaut d'accord, un plan d'action soumis pour avis au Comité d'entreprise (ou des délégués du personnel à défaut de CE) déposé à la DIRECCTE et validé par celle-ci.

Elles n'ont aucun délai pour boucler les négociations.

L'entreprise qui ne souhaite pas conclure de contrat de génération et n'entend pas négocier sur ce point n'y est pas obligée. Elle ne sera soumise à aucune pénalité mais ne pourra bénéficier d'un Contrat de génération.

5. Pour les entreprises de moins de 50 salariés :

Ces entreprises n'ont aucune obligation de négocier :

- Le contrat de génération peut être signé entre un jeune et le chef d'entreprise senior (qui pourra être le tuteur), notamment pour préparer une éventuelle transmission de l'entreprise,
- Il n'y a pas d'impératif de transmission à l'issue du contrat de génération, l'entrepreneur peut attendre ou privilégier un autre repreneur,
- L'aide de l'état est conditionnée à la signature d'un CDI en contrat de génération. L'entrée en vigueur du dispositif d'aide, pour les entreprises de moins de 50 salariés, est fixée au 1er janvier 2013.

6. Contenu de l'accord d'entreprise et de branche, ou du plan d'action :

Ces accords reposent sur un diagnostic préalable de l'entreprise, qualitatif et quantitatif, réalisé par l'employeur, en fonction de la taille et des caractéristiques de son entreprise. Il est transmis aux institutions représentatives du personnel lorsqu'il existe. Il porte notamment sur :

- La pyramide des âges,
- Les caractéristiques des jeunes et des seniors,
- Leurs places respectives dans l'entreprise,
- Les prévisions de départ en retraite,
- Les perspectives de recrutement,
- Les compétences clés de l'entreprise,
- Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité,
- Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'homme est déséquilibrée.

Ces accords collectifs d'entreprise, de groupe ou de branche et les plans d'actions comportent :

- les tranches d'âges des jeunes et des salariés âgés concernés,
- la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail.

Ces accords doivent présenter pour les jeunes :

- Des objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI,
- Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise qui bénéficieront systématiquement d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un tuteur (ou référent),
- Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son tuteur, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétence du jeune,

- La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les actions destinées à accroître la mixité des emplois,
- Les modalités de recours ou le développement des contrats en alternance, et aux stages (Accord National Interprofessionnel),
- La mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels de l'accès à l'emploi, notamment en matière de logement.

Ces accords doivent présenter pour les seniors :

- Des objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors, quant au développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.
- La mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors,
- Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

En fonction des résultats du diagnostic, l'accord doit déterminer pour les seniors une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins 2 des 5 domaines suivants :

- Recrutement de seniors dans l'entreprise,
- Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
- Organisation de la coopération intergénérationnelle,
- Développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation,
- Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

Plusieurs de ces thèmes sont quasiment les mêmes exigés pour les accords seniors. Les entreprises peuvent s'en inspirer.

Ces accords précisent les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences, et d'accompagnement des jeunes. Elle peut recouvrir les modalités suivantes :

- Les binômes d'échange de compétence entre salariés,
- La mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci,
- L'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail,
- Le cas échéant, l'organisation de la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles de l'entreprise.

La mise en œuvre de l'accord d'entreprise ou de branche, transmis à l'administration, précise :

- Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'évaluer les résultats,
- La durée de l'accord qui ne peut excéder 3 ans,
- Les conditions de publicité (auprès des salariés pour l'accord d'entreprise).

Pour permettre l'évaluation de l'accord d'entreprise, celui-ci :

- Précise les modalités de suivi de l'accord,
- Précise les modalités d'évaluation des résultats, notamment au regard de l'évolution globale de l'emploi,
- Détermine l'instance au sein de laquelle s'effectue le suivi,
- Décide de la fréquence de réunion de ces instances.

L'employeur établit un bilan qualitatif et quantitatif à échéance de l'accord, qu'il transmet :

- A l'autorité administrative compétente du lieu du siège social pour l'entreprise,
- A la direction générale du travail pour les accords de branche.

7. Spécifiquement pour l'accord d'entreprise :

En l'absence d'accord, l'entreprise peut présenter un plan d'action de même portée et de même effet, à condition de :

- Dresser un PV de désaccord qui doit comporter le nombre et les dates de réunions, ainsi que les points de désaccord. Il sera présenté à la signature et transmis avec le plan d'action aux autorités compétentes,

- Elaborer un plan d'action répondant aux exigences des accords d'entreprises,
- Le soumettre pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

8. Spécifiquement pour l'accord de branche :

Pour l'aide aux TPE et PME, les accords de branche doivent en plus préciser :

- Les outils apportés en amont de la négociation aux TPE et PME,
- Les modalités spécifiques d'accompagnement des TPE et PME pour la mise en œuvre de leurs accords et plan d'action intergénérationnels en termes de transmission des savoirs et des compétences.

Les PME de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un appui dans la mise en œuvre d'une gestion active des âges dans leur entreprise, par la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

9. Le dépôt de l'accord collectif, ou du plan d'action, comprend :

Outre les pièces prévues en application de l'article L. 5121-17, le dépôt de l'accord collectif et du plan d'action est accompagné des pièces suivantes :

- du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10,
- d'une fiche descriptive du contenu de celui-ci,
- de l'accord ou du plan d'action, dont le modèle est établi par arrêté du ministre chargé de l'emploi,
- et dans le cas des plans d'action, d'une copie de l'avis et, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord mentionné

Plusieurs obligations administratives sont nécessaires pour que l'accord ou le plan d'action soit réputé conforme :

- le diagnostic est transmis par l'entreprise couverte par un accord de branche étendu à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
- le dépôt de l'accord de branche est accompagné du diagnostic et d'une fiche signalétique dont le contenu est établi par arrêté du ministre chargé de l'emploi,
- Le contrôle de conformité est effectué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans un délai de trois semaines dans le cas d'un accord et de six semaines dans le cas d'un plan d'action, à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces.

10. Le suivi et l'évaluation de l'accord :

Les organisations signataires se réuniront avant la fin 2013 dans le cadre d'un comité de suivi et d'évaluation qu'elles mettront en place pour évaluer la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

Ce comité de suivi et d'évaluation :

- Se réunira au moins une fois par an,
- Conduira une évaluation et un suivi de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs transmis notamment par les pouvoirs publics.

Un comité de suivi tripartite dans les entreprises peut être mis en place à la demande des organisations signataires.

Un rapport annuel à compter du 30 juin 2014, sera remis sur la mise en œuvre des contrats de génération.

Un document d'évaluation précisé par arrêté du ministre chargé de l'emploi comportera au minimum :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic,
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée,
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des

salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés,

- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Le document d'évaluation :

- précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.
- justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées
- mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.
- est transmis chaque année au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le directeur régional peut adresser à l'entreprise des observations portant sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action sur la base du document d'évaluation. Le courrier d'observations est transmis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Si l'entreprise de plus de 300 salariés ne joue pas son rôle et est défaillante dans le cadre des accords :

- La pénalité est due par l'entreprise pour chaque mois entier au cours duquel elle n'a pas transmis le document d'évaluation, à compter de la réception de la décision du directeur régional lui notifiant la pénalité et jusqu'à la réception du document d'évaluation par le directeur régional,
- La pénalité est déclarée et versée par l'employeur à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont il dépend à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales,
- Le montant de la pénalité est de mille cinq cents euros par mois entier de retard.

11. Le versement de l'aide financière prévue par l'Etat :

L'aide prévue par l'Etat est versée trimestriellement pour les entreprises de moins de 300 salariés ne faisant pas parti d'un groupe employant 300 salariés ou plus au sens de l'article L.2331-1 :

- Dès la signature du document dit « convention de génération » au prorata du trimestre en cours,
- Après chaque déclaration d'actualisation trimestrielle adressée à Pôle emploi,
- Pendant 3 ans pour le jeune à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée,
- Le temps du maintien dans l'emploi pour le senior et au plus tard jusque 5 ans après l'âge d'ouverture des droits à retraite.

Les conditions de versements :

- L'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage et est considéré à jour lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues,
- Les conditions d'âge sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Le montant de l'aide est de quatre mille euros par an à hauteur :

- de 2000 euros au titre de l'embauche du jeune
- de 2000 euros au titre du maintien en emploi du salarié âgé ou du chef d'entreprise
- Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant :
- En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein,
- En cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise,

L'aide prévue ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation.

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, ou la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un des salariés met un terme :

- Au contrat de génération,
- A l'aide financière.

En cas de démission du jeune, l'aide financière concernant le salarié senior est maintenue pendant 3 mois de façon à permettre à l'employeur de recruter un autre jeune.

En cas de démission du salarié senior, l'aide financière se poursuit jusqu'au terme initialement prévu pour le jeune. Dans ce cas, l'employeur veille à rétablir dans les trois mois le caractère intergénérationnel du dispositif pour assurer la transmission des savoirs et compétences.

L'administration vérifie :

- Le contenu de la demande d'aide,
- La nature des engagements de l'employeur,
- Que l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements afin de recruter un jeune.

12. Le suivi du Gouvernement

A compter du 30 juin 2014, un rapport du Gouvernement est déposé au Parlement, chaque année, sur la mise en œuvre du contrat de génération. Il précise le nombre :

- D'accords d'entreprise,
- D'accords de groupe et de branche conclus,
- De plans d'action élaborés
- D'entreprises n'étant couvertes ni par un accord ni par un plan d'action.

Il évalue le nombre de créations d'emploi qui en résultent.

Ce rapport analyse également les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises et l'administration.

Il présente l'application du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.

Trois ans après la promulgation de la présente loi, il évalue l'opportunité :

- De modifier les conditions d'âge pour accéder au dispositif
- De mettre en place, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, une pénalité en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action.

Préconisations de l'UNSA :

Notre rôle est d'accompagner ces jeunes et les séniors afin que ces contrats de génération permettent à la fois aux jeunes de mieux s'intégrer dans l'entreprise et à la fois aux séniors de conserver leur poste jusqu'à leur retraite.

Pour suivre la mise en œuvre des Contrats de génération dans l'entreprise, il faut :

- Lire attentivement ce document pour connaître les règles qui encadrent l'embauche de ces jeunes, le maintien ou l'embauche des séniors dans l'entreprise, les accords et leur suivi ainsi que le tutorat,
- Demander à rencontrer l'employeur concerné (la fédération ou le syndicat UNSA),
- Lui demander le nombre de contrats qu'il envisage de signer, les métiers proposés, le suivi envisagé pour le jeune, le sénior, le tuteur et sa formation,
- Demander dans les entreprises de plus de 300 salariés l'ouverture de négociation pour la mise en place d'un accord collectif intergénérationnel.
- Favoriser au maximum la négociation au détriment du plan d'action
- Vérifier que l'employeur embauche dans le respect de la loi portant création des Contrats de génération
- Demander la mise en place d'un comite de suivi comme la loi le prévoit
- Demander dans les entreprises de moins de 300 salariés à ce que ces accords soient négociés,
- Vérifier les courriers d'observations de l'administration transmis par l'administration aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel,
- Assurer un suivi individuel des jeunes concernés afin de les accompagner aux mieux dans leurs emplois,
- N'oublions pas que les jeunes sont des adhérents potentiels, il faut les rencontrer et leur proposer d'adhérer au syndicat UNSA d'entreprise.
- N'oubliez pas de vous rapprocher de votre syndicat et/ou fédération pour vous aider dans la mise en œuvre de cette nouvelle loi.

13. Pour en savoir plus

La loi portant création des Contrats de génération

La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération est consultable à l'adresse : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=8D127FEFCE60FD6DFAAFCD81219CC9F1.tpdjo12v_1&dateTexte=?cidTexte=JORFTEXT000027123803&categorieLien=cid

Les décrets d'application

Le décret fixe les conditions de mise en œuvre du contrat de génération avec une entrée en vigueur le lendemain de sa publication. Il définit le contenu et la procédure de contrôle des accords et plans d'action ainsi que la procédure relative aux pénalités concernant les entreprises et les établissements à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés. Pour les entreprises employant moins de 300 salariés, il précise les modalités d'attribution, de versement et d'interruption de l'aide financière pour l'embauche d'un jeune en contrat à durée indéterminée et le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié âgé.

Le présent décret est pris pour l'application de l'article 1er de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération. Il peut être consulté, ainsi que les textes qu'il modifie, dans leur version issue de cette modification, sur le site Légifrance : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=F7A8037379F1BADCF617790E8A34503C.tpdjo12v_1?cidTexte=JORFTEXT000027179988&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id

Sa version consolidée au 17 mars 2013 sur le site : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000027179988 précises :

Pour les embauches réalisées entre le 1er janvier 2013 et la date de promulgation de la loi du 1er mars 2013 susvisée, l'aide financière versée en application du II de l'article 5 de cette loi est attribuée dans les conditions suivantes :

- 1° La durée de trois ans débute à compter de la promulgation de la loi,
- 2° La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi au plus tard dans les trois mois suivant la publication du présent décret,
- 3° Le montant de l'aide versée au titre du premier trimestre civil de 2013 est proratisé en fonction de la durée séparant la promulgation de la loi de la fin du trimestre.

L'aide en ligne

Le site du ministère : http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/

Pour nous contacter : dominique.corona@unsa.org